EB20-P-11.001



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

PLANO DE INTEGRIDADE DO EXÉRCITO BRASILEIRO

2ª Edição
2025

EB20-P-11.001



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

PLANO DE INTEGRIDADE DO EXÉRCITO BRASILEIRO

2ª Edição

2025



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

PORTARIA - EME/ C Ex Nº 1.493, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2025

Aprova o Plano de Integridade do Exército Brasileiro, (EB20-P-11.001), 2ª Edição, 2025.

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 2º da Portaria – C Ex Nº 2.430, de 24 de FEVEREIRO de 2025, que aprova o Programa de Integridade do Exército Brasileiro (EB10-P-01.027), 1ª Edição, 2025, e considerando o que consta nos autos 64535.120194/2024-99, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Plano de Integridade do Exército Brasileiro (EB20-P-11.001), 2ª Edição, 2025, na forma desta Portaria.

Art. 2º Fica revogada a Portaria nº 316-EME, de 30 de novembro de 2018, que aprovou o Plano de Integridade do Exército Brasileiro, 1ª Edição, 2018.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

General de Exército RICHARD FERNANDEZ NUNES
Chefe do Estado-Maior do Exército

(Publicado no Boletim do Exército nº 9, de 28 de fevereiro de 2025)

FOLHA REGISTRO DE MODIFICAÇÕES (FRM)

NÚMERO DE ORDEM	ATO DE APROVAÇÃO	PÁGINAS AFETADAS	DATA

ÍNDICE DE ASSUNTOS

Pag

CAPÍTULO I - PLANO DE INTEGRIDADE DO EXÉRCITO BRASILEIRO.. 5
CAPÍTULO II - O EXÉRCITO BRASILEIRO.. 6
CAPÍTULO III - GESTÃO DE RISCOS, CONTROLES INTERNOS E INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE.............. 9
CAPÍTULO IV - CONTROLE INTERNO.. 10
CAPÍTULO V - OUVIDORIA... 11
CAPÍTILO VI - SUPERVISÃO E CORREIÇÃO.. 12
CAPÍTULO VII - GESTÃO DA ÉTICA.. 13
CAPÍTULO VIII - GESTÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE.. 14
CAPÍTULO IX - MEDIDAS DE INTEGRIDADE.. 15
CAPÍTULO X - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE............................ 16
ANEXO A - REFERÊNCIAS.. 17
ANEXO B - RISCOS PRIORITÁRIOS DE INTEGRIDADE.. 20
ANEXO C - MEDIDAS DE INTEGRIDADE.. 23

CAPÍTULO I
PLANO DE INTEGRIDADE DO EXÉRCITO BRASILEIRO

1.1 INTRODUÇÃO

1.1.1 Em 2018, o então Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) publicou a Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, a qual foi alterada pela Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, para regulamentar o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelecendo procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade nos órgãos e entidades do Governo Federal.

1.1.2 Por esses normativos, a CGU definiu que os órgãos federais tenham, obrigatoriamente, seus Planos de Integridade.

1.2 SISTEMA DE INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO (Sitai)

1.2.1 O Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

1.2.2 O Sitai é a instância responsável por coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação, bem como por estabelecer padrões para as práticas e as medidas relacionadas a essas temáticas no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

1.2.3 O Sistema é composto pela CGU, como órgão central, e pelas unidades setoriais que são responsáveis pela gestão da integridade, da transparência e do acesso à informação nos órgãos e entidades.

1.2.4 Os objetivos do Sitai são: coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação; estabelecer padrões para as práticas e as medidas de integridade, transparência e acesso à informação; e aumentar a simetria de informações e dados nas relações entre a administração pública federal e a sociedade.

1.2.5 As atividades das unidades setoriais do Sitai estão sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central (CGU), sem prejuízo da subordinação administrativa ao órgão ou à entidade da administração pública federal a que pertençam.

1.2.6 O Sitai atua de forma complementar e integrada aos demais sistemas estruturadores, principalmente aqueles que coordenam as atividades de instâncias que lhe prestem apoio, de forma a evitar a sobreposição de esforços, racionalizar os custos e melhorar o desempenho e a qualidade dos resultados.

1.3 PLANO DE INTEGRIDADE DO EXÉRCITO BRASILEIRO

1.3.1 O Estado-Maior do Exército (EME) é a unidade setorial do Exército Brasileiro no Sitai, conforme a Portaria nº 1.127, do Comandante do Exército, de 20 de julho de 2018, cabendo-lhe assessorar o Comandante do Exército nos assuntos relacionados com o Programa de Integridade do Exército Brasileiro, o Plano de Integridade do Exército Brasileiro (Pl I-EB) e as ações para efetivá-los.

1.3.2 O Pl I-EB tem por objetivo organizar as medidas de integridade a serem adotadas em todos os níveis da Força, para determinado período, visando sua implementação, considerando os princípios éticos e morais, os valores e as tradições da Instituição, que a sustentam, e a reputação que ela desfruta no seio da sociedade brasileira ao longo de sua história.

1.3.3 No Pl I-EB, estão presentes os riscos prioritários de integridade, a avaliação desses riscos, as propostas de medidas de integridade, de monitoramento e os seus responsáveis.

CAPÍTULO II
O EXÉRCITO BRASILEIRO

2.1 MISSÃO

2.1.1 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), no art. 142, define a seguinte missão: "As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizada com base na hierarquia e disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem".

2.1.2 Para o EB, a missão pode ser sintetizada: contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, salvaguardando os interesses nacionais e cooperando com o desenvolvimento nacional e o bem-estar social. Para isso, preparar a Força Terrestre, mantendo-a em permanente estado de prontidão.

2.1.3 Visão de Futuro é: ser um Exército capaz de se fazer presente, moderno, dotado de meios adequados e profissionais altamente preparados, composto por capacidades militares que superem os desafios do século XXI e possam respaldar as decisões soberanas do Brasil.

2.1.4 Assim, o Exército Brasileiro, como Instituição de Estado, assenta-se nos pilares da hierarquia e da disciplina, convergindo esforços para o fiel cumprimento das suas atribuições constitucionais.

2.1.5 Fundamentado em sólidos valores éticos e morais, virtudes e tradições, em conformidade com os princípios da administração pública, o Exército aprimora sua governança institucional, na busca de eficácia, eficiência, efetividade e sustentabilidade econômica, social e ambiental em prol da sociedade brasileira.

2.2 SÍNTESE DOS VALORES MILITARES

2.2.1 O Exército Brasileiro possui conjunto de valores e princípios éticos que são referenciais fixos, imutáveis e universais. Os valores militares se caracterizam pelos sentimentos e interpretações desenvolvidas para orientar a conduta do cidadão como integrante de uma Força Armada. São os valores militares que influenciam o comportamento, as atitudes e, em particular, a conduta pessoal de cada integrante da Instituição.

2.2.2 Os valores do Exército Brasileiro, em síntese, são:

a) patriotismo;

b) civismo;

c) fé na missão do Exército;

d) amor à profissão;

e) espírito de corpo;

f) aprimoramento técnico-profissional; e

g) coragem.

2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

De acordo o Decreto nº 5.751, de 12 de abril de 2006, o Comando do Exército tem a seguinte estrutura organizacional:

a) Órgão de Direção Geral (ODG): EME;

b) Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Comandante do Exército (OADI): Gabinete do Comandante do Exército (Gab Cmt Ex), Centro de Comunicação Social do Exército (CCOMSEx), Centro de Inteligência do Exército (CIE), Secretaria-Geral do Exército (SGEx) e Centro de Controle Interno do Exército (CCIEx);

c) Órgão de Direção Operacional (ODOp): Comando de Operações Terrestres (COTER);

d) Órgãos de Direção Setorial (ODS): Departamento-Geral do Pessoal (DGP), Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEx), Departamento de Engenharia e Construção (DEC); Comando Logístico (COLOG), Secretaria de Economia e Finanças (SEF) e Departamento de Ciência e Tecnologia (DCT);

e) Força Terrestre, constituída pelos Comandos Militares de Área (C Mil A) e suas Organizações Militares (OM) subordinadas; e

f) Entidades Vinculadas, representadas pela Indústria de Material Bélico do Brasil, Fundação Habitacional do Exército e Fundação Osório.

2.4 MODELO DE GOVERNANÇA E GESTÃO DO EXÉRCITO (MG²Ex)

2.4.1 O Modelo de Governança e Gestão do Exército (MG²Ex) considera em sua concepção a interação entre os mecanismos de liderança, estratégia e controle. Esse modelo é fundamentado também nos valores, nas tradições e na ética militar, que orientam o seu funcionamento, a sua dinâmica e os seus objetivos.

2.4.2 Partindo do arcabouço técnico-normativo, composto por documentos estratégicos nacionais e setoriais, normas, diretrizes e metodologias, tanto externas quanto internas à Instituição, os direcionamentos da Alta Administração do Exército orientam a estratégia Institucional, a elaboração da Política Militar Terrestre (PMT) e a Estratégia Militar Terrestre (EMT), que são materializadas no Plano Estratégico do Exército (PEEx).

2.4.3 Esses documentos orientam os Planos de Governança e Gestão em nível setorial e os Planos de Gestão nos demais níveis, além de suas interações com: Cadeia de Valor Agregado do Exército Brasileiro (CVA-EB); macroprocessos e processos; e portfólio, programas e projetos estratégicos e setoriais.

2.5 INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA E GESTÃO NO EXÉRCITO BRASILEIRO

2.5.1 O Sistema de Governança e Gestão no Exército Brasileiro compõem-se de estruturas e mecanismos de governança e gestão da Instituição, visando à melhoria da operacionalidade da Força.

2.5.2 Esse Sistema está configurado em instâncias de governança, que são diferentes níveis administrativos envolvidos direta ou indiretamente na avaliação, no direcionamento e no monitoramento do EB.

2.5.2.1 INSTÂNCIAS EXTERNAS DE GOVERNANÇA

As principais instâncias externas de governança, responsáveis pela regulação, fiscalização e controle,

que atuam e apoiam o sistema de governança do Exército, são: o Congresso Nacional; o Poder Executivo; o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público Militar (MPM); o Tribunal de Contas da União (TCU); a CGU; e o Comitê Interministerial de Governança (CIG).

2.5.2.2 INSTÂNCIAS EXTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA

O Conselho Superior de Governança do Ministério da Defesa (CONSUG/MD) é um órgão colegiado permanente, de caráter deliberativo, que integra a Estrutura Regimental do Ministério da Defesa e tem a finalidade de definir diretrizes para a política de governança pública do Ministério da Defesa e das Forças Armadas.

2.5.2.3. INSTÂNCIAS INTERNAS DE GOVERNANÇA

2.5.2.3.1 São responsáveis por direcionar e avaliar a estratégia e as políticas, bem como monitorar a conformidade e o desempenho destas. Visam, ainda, garantir que a estratégia atenda ao interesse público.

2.5.2.3.2 A instância de governança do Exército Brasileiro é composta por:

a) Comandante do Exército: autoridade máxima que exerce a direção e a gestão do Exército Brasileiro;

b) Alto Comando do Exército (ACE): conselho permanente de assessoramento ao Comandante do Exército, principalmente nos assuntos relativos à Política Militar Terrestre e às estratégias para a sua consecução; e

c) Alta Administração, composta pelo Comandante do Exército (Cmt Ex) e os Oficiais-Generais integrantes do ACE: responsável por implementar a política, a estratégia, os mecanismos e as práticas de governança, tendo por objetivo avaliar, direcionar e monitorar a gestão da Força Terrestre.

2.5.2.3.3 Os órgãos de assessoramento superior são:

a) Conselho Superior de Racionalização e Transformação (CONSURT): assessora o Comandante do Exército na condução do processo de transformação; no planejamento, na direção e no controle das grandes aquisições de Produtos de Defesa (PRODE) e dos Materiais de Emprego Militar (MEM) complexos; na condução dos projetos estratégicos do Exército; e na condução dos processos de racionalização, no âmbito da Força Terrestre (F Ter);

b) Conselho Superior de Economia e Finanças (CONSEF): assessora o Comandante do Exército na gestão da política econômico-financeira do Comando do Exército;

c) Conselho Superior de Tecnologia da Informação (CONTIEx): assessora o Comandante do Exército na gestão da Política de Tecnologia da Informação do Comando do Exército;

d) Órgão de Direção Geral (ODG): o Estado-Maior do Exército (EME) é responsável pela elaboração da Política Militar Terrestre (PMT), pelo planejamento estratégico, pelo gerenciamento do Portfólio Estratégico do Exército (Ptf EE) e pela emissão de diretrizes estratégicas que orientem o preparo e o emprego da Força Terrestre (F Ter), visando ao cumprimento de sua destinação constitucional; e

e) Órgão de Direção Operacional (ODOp), Órgãos de Direção Setorial (ODS) e Órgãos de Assistência Direta e Imediata (OADI): sob orientação e coordenação do ODG, são responsáveis por promover a governança e a gestão em áreas setoriais específicas.

2.5.2.4. INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA

2.5.2.4.1 São responsáveis pela implementação, manutenção, coordenação, monitoramento e avaliação de práticas, ferramentas e atividades de governança e gestão no nível estratégico e setorial, bem como na gestão de riscos, integridade e controles internos.

2.5.2.4.2 As instâncias internas de apoio à governança são compostas pela Assessoria de Governança e Gestão do EME (AGG/EME), pelas Assessorias de Governança e Gestão Operacional e Setorial (AGGOp e AGGSet) e pelo Comitê de Governança, Riscos, Integridade e Controles do Exército (CGRICEx).

CAPÍTULO III

GESTÃO DE RISCOS, CONTROLES INTERNOS E INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

3.1 ESTRUTURA DA GESTÃO DE RISCOS E INTEGRIDADE

3.1.1 A gestão de riscos, integridade e controles internos possui como pilar a Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro (PGR-EB).

3.1.2 A PGR-EB tem por objetivos melhorar a governança, aumentando a probabilidade de alcance dos objetivos estratégicos e organizacionais, reduzindo os riscos a níveis aceitáveis; aperfeiçoar a eficiência, eficácia e efetividade dos programas, projetos e processos organizacionais; salvaguardar recursos públicos para prevenir perdas de toda ordem, mau uso de bens públicos e danos ao erário; aperfeiçoar os controles internos da gestão; estabelecer uma base confiável de conhecimentos para tomada de decisão e planejamento em todos os níveis; melhorar a identificação de oportunidades e riscos; e contribuir para o Plano de Integridade.

3.1.3 Em 2019, foi publicada a Diretriz Reguladora da Política de Gestão de Riscos do EB, cuja finalidade é possibilitar o detalhamento das ações previstas na Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro; definir princípios, objetivos, competências, responsabilidades e diretrizes gerais preconizadas na Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro; buscar o alinhamento entre a gestão de riscos e o planejamento estratégico do Exército; regular as competências e as medidas gerais necessárias à implantação do CGRICEx, da Subseção de Gestão de Riscos, Integridade e Controles (S Seç GRIC), das Assessorias de Gestão de Riscos, Integridade e Controles (AGRIC), das Equipes de Gestão de Riscos, Integridade e Controles (EGRIC) e dos Proprietários de Riscos, Integridade e Controles (PRISC); orientar os diversos escalões do EB, incluídas as entidades vinculadas, quanto às ações necessárias à implantação da gestão de riscos e integridade no âmbito da Força e detalhar as competências e atividades necessárias para a coerente integração da gestão de riscos ao Plano de Integridade no Exército.

3.1.4 A fim de coordenar esforços e aproveitar a estrutura de comando, característica marcante da Instituição, adotou-se o modelo de linhas de defesa. Essa forma possibilita que o escalão superior verifique se o escalão diretamente subordinado está cumprindo as determinações de acordo com as orientações emanadas pelos órgãos competentes.

3.1.5 A gestão de riscos estratégicos e integridade do EB está incorporada ao Sistema de Governança e Gestão do Exército, assim como é integrante do Sistema de Planejamento Estratégico do Exército (SIPLEx), presente nas etapas de identificação, análise, tratamento e monitoramento dos riscos e integridade.

3.1.6 A identificação de riscos de integridade implicará no estabelecimento de controles internos preventivos, de detecção e de mitigação dos danos visualizados.

3.1.7 Em 2 de outubro de 2019, por meio da Portaria – EME nº 292, com o objetivo de normatizar procedimentos, foi aprovado o Manual Técnico da Metodologia de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro, MTMGR-EB, (EB20-MT02.001), 1ª Edição.

3.2 SUBSEÇÃO E ASSESSORIAS DE GESTÃO DE RISCOS, INTEGRIDADE E CONTROLES DO EXÉRCITO

3.2.1 A AGG/EME, por intermédio da Subseção de Gestão de Riscos, Integridade e Controles (S Seç GRIC), é o órgão técnico-normativo que tem por atribuição conduzir o processo de implementação da gestão de riscos, integridade e controles internos da gestão no âmbito do EB.

3.2.2 A AGG/EME é responsável por realizar tratativas sobre os temas de interesse com os demais órgãos da Administração Pública Federal, das Forças singulares, com o ODOp, os ODS, os OADI, os C Mil A, além dos órgãos de controle externo à Força.

3.2.3 As Assessorias de Gestão de Riscos, Integridade e Controles do Exército (AGRIC) são órgãos técnicos no âmbito do ODOp, dos ODS, dos OADI, dos C Mil A, dos G Cmdo, das GU e das demais organizações militares da Força Terrestre.

3.2.4 As AGRIC têm por missão assegurar que os riscos inerentes a seus encargos sejam gerenciados de acordo com os princípios, os objetivos e as diretrizes da Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro.

CAPÍTULO IV

CONTROLE INTERNO

4.1 SISTEMA DE CONTROLE INTERNO DO COMANDO DO EXÉRCITO (SisCIEx)

4.1.1 O Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal compreende as atividades de avaliação do cumprimento das metas previstas no plano plurianual, da execução dos programas de governo e dos orçamentos da União e de avaliação da gestão dos administradores públicos federais, utilizando como instrumentos a auditoria e a fiscalização, e tendo como órgão central a CGU. Não se confunde com os controles internos da gestão, de responsabilidade de cada órgão e entidade do Poder Executivo federal.

4.1.2 Conforme o previsto na Portaria – C Ex nº 1.523, de 14 de maio de 2021 (EB10-IG13.001), o Sistema de Controle Interno do Comando do Exército (SisCIEx) é integrado pelo Centro de Controle Interno do Exército (CCIEx), OADI ao Comandante do Exército (Cmt Ex) e Unidade Setorial da Secretaria de Controle Interno do Ministério da Defesa (CISET), integrando o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

4.1.3 São integrantes do SisCIEx o CCIEx, como órgão central de Controle Interno, e os Centros de Gestão, Contabilidade e Finanças do Exército (CGCFEx), como unidades regionais, estes atuando sob direção, coordenação, orientação normativa e supervisão técnica do CCIEx.

4.1.4 O CCIEx e os CGCFEx são denominados Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG), as quais têm como atribuições o planejamento, a execução, a comunicação e o monitoramento das atividades de Auditoria Interna no âmbito do Exército Brasileiro, e de suas Entidades Vinculadas (Fundação Habitacional do Exército -FHE -, Fundação Osório e Indústria de Material Bélico do Brasil – IMBEL) com base no previsto no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT).

4.1.5 O PAINT contempla, prioritariamente, a relação dos trabalhos de auditoria selecionados com base na avaliação de riscos, de obrigação normativa e, também, prevê trabalhos de apuração (acompanhamento e apuração de dano ao erário) e a análise de atos de pessoal (admissões e concessões de aposentadorias, reformas e pensões). O Plano é elaborado e atualizado, anualmente, pelo CCIEx e submetido ao Cmt Ex para aprovação.

4.1.6 O CCIEx sujeita-se à supervisão técnica e à orientação normativa da Secretaria Federal de Controle Interno (SFC), da CGU e da CISET do Ministério da Defesa, sem prejuízo da subordinação administrativa ao Cmt Ex.

4.1.7 Os CGCFEx sujeitam-se à supervisão técnica e à orientação normativa do CCIEx, para fins de atividades de auditoria interna governamental (3ª linha), sem prejuízo de sua subordinação à Secretaria de Economia e Finanças (2ª linha).

CAPÍTULO V

OUVIDORIA

5.1 OUVIDORIA NO EXÉRCITO BRASILEIRO

5.1.1 As atividades de ouvidoria interna são exercidas pela Unidade de Ouvidoria do Exército Brasileiro, que integra a estrutura organizacional do Centro de Comunicação Social do Exército (CCOMSEx).

5.1.2 A Ouvidoria do Exército Brasileiro recebe, analisa, encaminha e dá tratamento às demandas relacionadas aos serviços prestados pelo Exército Brasileiro, aos casos de assédio sexual, moral ou discriminação, às denúncias sobre descumprimento de normativos internos e aos desvios de conduta, além de reclamações diversas, solicitações, elogios, pedidos de simplificação e sugestões.

5.1.3 Os registros dessas demandas devem ser feitos por meio da Plataforma Fala.BR, que está disponível 24 horas, proporcionando total segurança ao usuário e assegurando que a identidade de quem se manifesta seja preservada. O acesso a essa ferramenta também pode ser realizado por meio da página oficial do Exército Brasileiro na internet na aba Ouvidoria (https://www.eb.mil.br) ou diretamente no Link da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação disponibilizado pela CGU (https://falabr.cgu.gov.br/web/home).

5.1.4 Os requerimentos são analisados e respondidos com base nos subsídios recebidos das Organizações Militares (OM) demandadas, responsáveis pelas diversas áreas temáticas e especificidades.

5.1.5 A principal função é promover a transparência, a comunicação direta e a melhoria contínua dos processos internos, além de contribuir para a resolução de conflitos e proporcionar um ambiente de maior confiança entre a instituição e seus públicos, garantindo que as questões sejam tratadas com ética e responsabilidade. Cabe, ainda, à Ouvidoria aferir o grau de satisfação do usuário em relação ao serviço oferecido pela Força e propor melhorias para o atendimento ao cidadão.

5.2 OUTROS CANAIS DE COMUNICAÇÃO

5.2.1 O Exército Brasileiro disponibiliza outros canais de comunicação para a população, visando facilitar a retirada de dúvidas e realizar os esclarecimentos pertinentes, integrando-se de forma efetiva à sociedade brasileira.

5.2.2 SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO (FALE CONOSCO)

5.2.2.1 O serviço de atendimento ao usuário é uma seção existente nas organizações militares destinada à solução de dúvidas, fornecimento de auxílio, recepção, facilitação e registro de requerimentos administrativos, normatizados por regulamento ou regimento interno.

5.2.2.2 Este canal de comunicação com a sociedade está disponível na página oficial do Exército na internet dentro da aba “Ouvidoria”, que direciona para uma página específica que contém todos os quartéis, organizados por Estado (https://www.eb.mil.br/quarteis-por-estado).

5.2.3 PAINEL RESOLVEU? – OUVIDORIA

5.2.3.1 O painel “Resolveu?” é uma ferramenta que reúne informações sobre manifestações de ouvidoria (denúncias, sugestões, solicitações, reclamações, elogios e pedidos de simplificação) recebidas diariamente pela Administração Pública por meio do sistema e-Ouv. A aplicação permite pesquisar, examinar e comparar indicadores de forma rápida, dinâmica e interativa.

5.2.3.2 Criado pela CGU, o painel tem o objetivo de dar transparência e fornecer dados que auxiliem gestores e cidadãos no exercício do controle social por meio da participação.

5.2.3.3 O acesso a esta ferramenta pode ser feito por meio da página oficial do Exército Brasileiro na internet, ao clicar na aba “Ouvidoria” e selecionar o subitem “Ouvidoria” EB (https://www.eb.mil.br/web/ouvidoria/ouvidoria-eb) ou acessando diretamente o Link disponibilizado pela CGU (https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu).

CAPÍTULO VI

SUPERVISÃO E CORREIÇÃO

6.1 PRINCIPAIS AÇÕES DE SUPERVISÃO

6.1.1 A legalidade, a legitimidade, a economicidade e a transparência na aplicação dos recursos destinados ao Exército são garantidas por meio da qualidade de gastos alinhados aos objetivos estratégicos do Exército e das ações de supervisão e controle, estabelecidas na Diretriz Especial de Economia e Finanças do Comandante do Exército, que estipula um ciclo virtuoso de planejamento e execução orçamentária e financeira.

6.1.2 Outras ações estão definidas na Diretriz de Governança e Gestão do Exército, de responsabilidade do ODG, dos ODS, do ODOp e dos C Mil A, abrangendo as atividades de governança e gestão, gerenciamento de riscos, bem como de implementação e monitoramento dos controles internos da gestão, visando ao acompanhamento da aplicação dos recursos públicos relativos aos processos finalísticos e de apoio, sob sua responsabilidade.

6.2 ATIVIDADES DE CORREIÇÃO RELATIVAS AOS SERVIDORES CIVIS

6.2.1 As atividades de correição relacionadas aos servidores civis, pertencentes aos Quadros e Tabelas do Comando do Exército, são coordenadas pelo Departamento-Geral do Pessoal (DGP).

6.2.2 O gerenciamento e a implantação dos dados referentes a todos os procedimentos apuratórios no âmbito do Comando do Exército (sindicância e processo administrativo disciplinar – PAD), no Sistema de Informações dos Procedimentos Administrativos Correcionais (ePAD), são realizados de forma centralizada, pelo DGP, à exceção das demissões, cassações de aposentadoria e das penalidades de suspensão superiores a 30 (trinta) dias, cujos registros de julgamento são efetuados no Gabinete do Comandante do Exército.

6.2.3 Os procedimentos correcionais de menor gravidade e suas respectivas sanções (sindicâncias que resultam em advertência e suspensão de até 30 dias), ou celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), são de competência das OM de lotação dos servidores. O cadastramento de tais procedimentos, junto ao ePAD, são de responsabilidade da Diretoria de Assistência ao Pessoal (DAP). Para isso, as OM de lotação dos servidores devem proceder da seguinte forma:

a) informar à DAP, de imediato, e via canal de acesso restrito, sobre instauração de quaisquer

procedimentos correcionais (sindicâncias ou TAC), encaminhando à Diretoria supracitada todas as informações referentes ao assunto (conhecimento do fato a ser apurado, portaria de instauração, respectiva publicação do ato inaugural e cópia do TAC, quando for o caso); e

b) ao final das apurações, encaminhar à DAP, em formato digital, os autos completos do procedimento, juntamente com a solução dada pelo Cmt OM e sua respectiva publicação.

6.3 APURAÇÃO DE IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS E ILÍCITOS

6.3.1 A atividade de responsabilização de militares e de servidores civis também corresponde às ações apuratórias de irregularidades administrativas, com vistas ao ressarcimento de danos causados ao erário, mediante a realização de processos administrativos instaurados pelas OM do Exército, em conformidade com as Normas para a Apuração de Irregularidades Administrativas no Âmbito do Comando do Exército (EB10-N-13.007), aprovadas pela Portaria - C Ex nº 1.845, de 29 de setembro de 2022.

6.3.2 No que concerne aos processos de apuração de eventuais ilícitos, esses são conduzidos de forma descentralizada, pelos órgãos responsáveis por sua apuração, análise e decisão, cujas conclusões são tornadas públicas, conforme os preceitos legais e, ainda, preservando-se o que dispõe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

6.3.3 Entre as atuações do controle interno, previstas no PAINT, a atividade de apuração, de competência das UAIG do Cmdo Ex, consiste no acompanhamento e na avaliação dos procedimentos de apuração de indícios de irregularidades administrativas e de reposição de danos causados ao erário e, também, a realização de auditorias de apuração de demandas internas e externas para confirmar a ocorrência de fatos ou situações consideradas relevantes, de natureza incomum ou extraordinária, para atender solicitação expressa de autoridade competente.

CAPÍTULO VII

GESTÃO DA ÉTICA

7.1 ÉTICA MILITAR

7.1.1 A ética militar é o conjunto de regras ou padrões que levam o militar a agir de acordo com o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, impondo, a cada militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis. Considerado, ainda, como um conjunto de valores e princípios fundamentais da profissão das armas, aplicados pelo militar em sua vivência dentro e fora da caserna.

7.1.2 Os militares do Exército, na ativa, na reserva remunerada e os reformados, estão sujeitos ao Estatuto dos Militares (E1), Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e ao Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2022.

7.1.3 O E1 estabelece o conjunto de regras ou padrões que levam o militar a agir de acordo com o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe; em síntese, é o Código de Ética dos militares.

7.1.4 O RDE tem por finalidade definir as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas às punições disciplinares, ao comportamento dos militares, dos recursos e das recompensas.

7.1.5 As violações dos preceitos da ética militar, além das aplicações de punições disciplinares previstas no RDE (transgressões militares), estarão sujeitas à análise pelo viés ético-moral, por meio de julgamentos de Tribunais de Honra, podendo ser: Conselhos de Justificação (julgamento de oficiais - Lei nº 5.836, de 5 de dezembro de 1972); e Conselhos de Disciplina (julgamento de praças - Decreto nº 71.500/72).

7.1.6 Os referidos Conselhos são instrumentos que dispõe a Administração Militar para afastar do convívio da caserna os oficiais e praças de carreira, com estabilidade assegurada, que se tornaram incompatíveis ou indignos de permanecer na ativa e/ou na reserva remunerada e, em alguns casos, até mesmo, de ostentar a condição de militar.

7.1.7 Cabe ao DGP, por meio da Assessoria de Tribunais de Honra (ATH/DGP), em virtude de força normativa, prevista no art. 14 da Portaria C Ex nº 2.031, de 2 AGO 23:

a) elaborar as propostas para a submissão de militares aos Conselhos de Justificação ou de Disciplina;

b) propor a apuração de violações dos deveres e obrigações militares;

c) uniformizar procedimentos no que tange aos Tribunais de Honra;

d) propor modificações de legislação pertinente;

e) apoiar e orientar os comandantes de OM, seja diretamente ou por intermédio das Assessorias de Apoio de Assuntos Jurídicos, na apuração dos desvios de conduta previstos no E1; e

f) apoiar o funcionamento dos Tribunais de Honra.

CAPÍTULO VIII

GESTÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

8.1 RISCOS DE INTEGRIDADE

8.1.1 Os riscos de integridade representam vulnerabilidades em processos, atividades ou ações que aumentem a probabilidade da ocorrência de comportamentos que possam ter efeitos negativos no desenvolvimento de uma cultura de integridade.

8.1.2 Os principais riscos de integridade são: fraude; corrupção; irregularidade; ilícito; nepotismo; abuso de poder; conflitos de interesse; recebimento ou solicitação de vantagem indevida; desvios éticos e de conduta; e violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

8.2 GESTÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

8.2.1 A gestão de riscos à integridade consiste no gerenciamento de eventos potenciais que podem facilitar a ocorrência de corrupção, fraude, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta.

8.2.2 A gestão de riscos à integridade deve considerar todas as ações necessárias a serem exercidas sobre os fatores de riscos de modo a procurar gerenciá-los, controlá-los ou mesmo eliminá-los, tendo-se como principais propósitos mitigar e mesmo extinguir quaisquer perdas/danos ao que se busca alcançar, ou seja, assegurar as efetivas entregas aos seus destinatários.

8.2.3 Consiste na adoção de ações e medidas que possam combater potenciais eventos que, de alguma forma, possam minar e fragilizar ambientes da organização, gerando condições facilitadoras de ocorrências de corrupção, fraudes e desvios éticos de conduta.

8.2.4 Implica também em estruturar regras e procedimentos que orientem as ações de gestão, os processos de trabalho, assim como a conduta das equipes e dos indivíduos, no seu ambiente.

8.2.5 Em relação a processos organizacionais, a gestão de riscos à integridade deve ter por objetivo reduzir a ocorrência dos fatores de riscos de integridade para a obtenção da conformidade.

8.2.6 Dessa forma, é de suma importância a adoção de medidas de monitoramento e controle interno com o objetivo de acompanhar a consecução dos objetivos estratégicos organizacionais.

8.2.7 Esse gerenciamento deve obedecer à Política e à Diretriz de Gestão de Riscos, além das etapas previstas na Metodologia de Gestão de Riscos do EB, constando as ações e os atores envolvidos no âmbito de cada etapa do processo de gerenciamento dos riscos à integridade selecionados.

8.3 RISCOS PRIORITÁRIOS DE INTEGRIDADE

8.3.1 Os riscos prioritários de integridade são aqueles considerados mais relevantes pela Instituição e que deverão receber especial atenção quando do estabelecimento de controles internos que visem a redução da probabilidade de ocorrência e a mitigação dos impactos caso se materializem.

8.3.2 Os riscos prioritários de integridade definidos pelo Exército Brasileiro constam no ANEXO B.

CAPÍTULO IX
MEDIDAS DE INTEGRIDADE

9.1 DEFINIÇÃO

9.1.1 As medidas de integridade são conjunto de ações que visam prevenir, detectar e punir atos de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta, dentre outras.

9.1.2 Destaca-se que a capacitação de militares e civis tende a aprimorar as ações destinadas à prevenção contra os riscos à integridade, além de contribuir para a melhoria contínua das práticas de gestão.

9.2 INSTRUMENTOS DE CONTROLE

9.2.1 Será de suma importância estabelecer mecanismos de controles internos de modo a reparar eventuais danos à imagem e ao patrimônio da Instituição, cujas medidas preventivas poderão evitar que os desvios de conduta ocorram e afetem a reputação da Força.

9.2.2 Abaixo, são apresentadas algumas medidas de integridade, sendo que outras poderão ser estabelecidas pelas demais OM do Exército:

a) normatização: edição de normas internas de integridade;

b) mecanismos de controle interno: prevenção, detecção e mitigação dos riscos de integridade, que busquem a conformidade dos processos;

c) promoção e divulgação do Programa e do Plano de Integridade do Exército Brasileiro: mediante comunicação em todos os níveis de hierarquia e liderança;

d) cadernos orientadores: informativos e preventivos dos riscos de integridade;

e) portal de integridade: concentração de informações, referências e boas práticas;

f) capacitações: multiplicadores de conhecimento dos riscos e das medidas de integridade;

g) disseminações: por meio de seminários, workshop, simpósios e instruções;

h) medição: estabelecer indicadores para as medidas de integridade;

i) estímulo ao comportamento ético e íntegro por meio do desenvolvimento e do exercício de atributos da área afetiva; e

j) promoção e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis em todos os níveis.

9.2.3 As principais medidas de integridade estabelecidas para o EB são as constantes do ANEXO C.

CAPÍTULO X

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE

10.1 MONITORAMENTO

O monitoramento contínuo do Pl I- EB tem como objetivo o acompanhamento das medidas de integridade implementadas pelos diversos órgãos setoriais e o seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos.

10.2 AVALIAÇÃO

10.2.1 A avaliação é importante para a gestão do Plano de Integridade, pois permite identificar fragilidades e oportunidades de melhorias, além de redirecionar os esforços para ações mais efetivas.

10.2.2 Dentro do escopo dos trabalhos de auditoria interna, conforme o PAINT, a avaliação da governança, dos controles internos e do gerenciamento de riscos relacionados à integridade é serviço relevante que deve ser considerado no planejamento, haja vista suas potenciais consequências aos atingimentos dos objetivos e à imagem da Força.

10.2.3 A comunicação entre as partes interessadas deve ocorrer durante todas as fases do processo a fim de fornecer, compartilhar ou obter informações para o aprimoramento e aperfeiçoamento do Pl I- EB.

10.2.4 Os indicadores permitem avaliar se as medidas de integridade e os mecanismos de controle estão sendo implementados.

10.2.5 Para garantir que o Programa e o Plano de Integridade do Exército Brasileiro estão operando na organização, deve-se contar com o apoio da função de auditoria interna por meio do SisCIEx.

10.2.6 O CGRICEx é a instância responsável por avaliar a implementação das medidas de integridade do Pl I- EB.

ANEXO A – REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88).

______ . Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Código Penal Militar.

______ . Decreto-Lei nº 1.002, de 21 de outubro de 1969. Código de Processo Penal Militar.

______ . Lei nº 5.836, de 5 de dezembro de 1972. Dispõe sobre o Conselho de Justificação.

______ . Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.

______ . Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências.

______ . Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art.5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da CF/88; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1980; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

______ . Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei no 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nos 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

______ . Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPDP).

______ . Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

______ . Decreto nº 71.500, de 5 de dezembro de 1972. Dispõe sobre o Conselho de Disciplina e dá outras providências.

______ . Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

______ . Decreto no 4.346, de 26 de agosto de 2002. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências.

______ . Decreto nº 6.806, de 25 de março de 2009, que delega competência ao Ministro de Estado da Defesa para aprovar o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas.

______ . Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

______ . Decreto nº 7.845, de 14 de novembro de 2012, que regulamenta procedimentos para credenciamento de segurança e tratamento de informação classificada em qualquer grau de sigilo, e dispõe sobre o Núcleo de Segurança e Credenciamento.

______ . Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública Federal direta, autárquica e fundacional.

______ . Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

______ . Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Referencial Básico de Governança Organizacional. Aplicável para organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU / Tribunal de Contas da União. Edição 3ª - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – SecexAdministração, 2020.

______ . Manual de Auditoria Operacional. 4. Ed. Brasília: TCU, Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex), 2020.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

______ . Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019, da Controladoria-Geral da União (CGU). Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO. Portaria do Comandante do Exército nº 816, de 19 de dezembro de 2003. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1).

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.250, de 13 de outubro de 2014. Aprova as Instruções Gerais para o Serviço de Informações ao Cidadão (EB10-IG-01.013), 1ª Edição, 2014.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.353, de 24 de setembro de 2015. Aprova as Instruções Gerais para Aplicação do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (EB10-IG-12.001), 3ª Edição, 2015.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.392, de 25 de outubro de 2016. Aprova o Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército - Valores, Deveres e Ética Militares (EB10-VM-12.010), 2ª Edição, 2016.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.127, de 20 de julho de 2018. Designa a Unidade de Gestão da Integridade no Âmbito do Exército Brasileiro.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 004, de 3 de janeiro de 2019. Aprova a Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro (EB10-P-01.004), 2ª Edição, 2018.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.513, de 6 de abril de 2021. Aprova as Normas de Conduta dos Integrantes do Sistema de Fiscalização de Produtos Controlados (EB10-N-03.003).

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 1.845, de 29 de setembro de 2022. Aprova as Normas para a Apuração de Irregularidades Administrativas (EB10-N-13.007), 2ª Edição, 2022.

______ . Diretriz do Comandante do Exército: 2023 – 2026.

______ . Diretriz Especial de Economia e Finanças do Comandante do Exército 2024/2025. Edição de novembro de 2023.

______ . Portaria do Comandante do Exército nº 2.201, de 12 de março de 2024. Aprova a Política de Comunicação Estratégica do Exército (EB10-P-01.023), 1ª Edição, 2024.

ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO. Portaria nº 012-EME, de 29 de janeiro de 2014. Aprova o Manual de Fundamentos O Exército Brasileiro (EB20-MF-10.101), 1ª Edição, 2014.

______ . Portaria nº 182-EME, de 11 de agosto de 2015. Aprova o Programa de Ética Profissional Militar do Exército Brasileiro (EB20-D-01.023) a ser inserido nos conteúdos programáticos dos cursos de formação de oficiais e praças e dos programas-padrão de instrução militar.

______ . Portaria nº 213-EME, de 7 de junho de 2016. Manual Técnico - Gestão de Processos (EB20-MT-11.002), 1ª Edição, 2016.

______ . Portaria - EME nº 292, de 2 de outubro de 2019. Aprova o Manual Técnico da Metodologia de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro (EB20-MT-02.001), 1ª Edição, 2019.

______ . Portaria - EME/C Ex nº 959, de 8 de fevereiro de 2023. Aprova a Política de Pessoal do Exército Brasileiro (EB10-P-01.011).

______ . Portaria - EME/C Ex nº 969, de 9 de fevereiro de 2023. Aprova a Diretriz de Pessoal do Exército Brasileiro 2023-2027 (EB20-D-01.028).

______ . Portaria - EME/C Ex nº 970, de 9 de fevereiro de 2023. Aprova a Diretriz Estratégica para a Aplicação da Política de Pessoal do Exército Brasileiro (EB20-D-01.090).

______ . Portaria – EME/C Ex nº 1.429, de 28 de outubro de 2024. Aprova a Política de Ética Profissional e de Liderança Militar do Exército Brasileiro 2024-2027 (EB20-P-01.002).

______ . Portaria – EME/C Ex nº 1.430, de 28 de outubro de 2024. Aprova a Diretriz Estratégica de Ética Profissional e de Liderança Militar do Exército Brasileiro 2024–2027 (EB20-D-01.096).

CENTRO DE CONTROLE INTERNO DO EXÉRCITO. Nota Técnica de Controle Interno nº 01-CCIEx, de 11 de maio de 2016: Gerenciamento de Riscos na Área Administrativa. Brasília, 2016.

ANEXO B – RISCOS PRIORITÁRIOS DE INTEGRIDADE

RISCOS PRIORITÁRIOS DE INTEGRIDADE	
RISCO	**DESCRIÇÃO**
Desvio de conduta	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, lealdade, idoneidade, integridade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
	Adotar comportamentos ou atitudes de cunho pessoal, seja com conotação moral, sexual ou ações que possam humilhar, prejudicar ou degradar a dignidade, o respeito e o bem-estar de outro militar ou servidor civil, por meio de palavras, gestos, atos ou qualquer outra ação que comprometa a integridade física ou psíquica da pessoa e afete o ambiente de trabalho.
	Práticas de intimidação, discriminação ou abuso contra subordinados. Situações de favorecimento ou perseguição com base em interesses pessoais ou relações interpessoais inadequadas.
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal.
Uso indevido de autoridade contra o exercício profissional	Atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional, com abuso ou desvio do poder hierárquico, ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros. Ato motivado por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública.
	Realizar, de forma arbitrária, transferência ou dispensa de função ou, ainda, dispensa de trabalho relevante em andamento pelo militar ou servidor civil.
	Pressionar militar ou servidor civil a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias.
	Proceder a qualquer tentativa de obrigar o militar ou servidor civil a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto em lei ou normas.
Nepotismo	Valer-se de posição hierárquica para nomear, contratar ou favorecer o cônjuge ou o (a) companheiro (a), ou ainda, um ou mais parentes em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, em violação às garantias constitucionais e regulamentares de impessoalidade administrativa.
	Contratar pessoa jurídica, de forma direta, sem licitação, havendo administrador ou sócio com poder de direção, que seja familiar de detentor de cargo que atue na área responsável pela demanda ou contratação ou de autoridade a ele hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão ou organização militar.
	Contratar familiares por empresa prestadora de serviço terceirizado ou entidade que desenvolva projeto no âmbito da Instituição.

Conflito de interesses	Exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas.
	Intermediar interesses privados de forma indevida. Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados.
	Conceder favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica: praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe seu cônjuge, companheiro (a) ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão, resultando em benefícios particulares ou em prejuízos ao erário.
	Receber presente ou vantagem de qualquer natureza de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em norma.
	Proceder de forma inadequada para resolver conflitos entre membros da instituição, que podem impactar a imparcialidade e a efetividade dos processos, além de criar um ambiente de trabalho hostil.
Uso indevido ou manipulação de dados/informações	Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações.
	Fornecer ou divulgar dados ou informações intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, bem como inserir ou facilitar a inserção de dados falsos em sistemas informatizados para atender interesse próprio ou de terceiros.
	Restringir ou retardar a publicidade ou acesso a dados ou informações, ressalvados os protegidos por sigilo, bem como extraviar ou inutilizar dados e informações para atender interesse próprio ou de terceiros.
Desvio de pessoal ou de recursos materiais	Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da Instituição, bem como o trabalho de militares ou terceiros contratados para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado.
Quebra das propriedades de proteção das informações	A quebra das propriedades de proteção das informações está associada à segurança que abrange não só aspectos tecnológicos, mas também aspectos físicos e humanos. Os riscos mais comuns tendem a ser causados por comportamentos que atentam contra a disponibilidade, a integridade, a confidencialidade e a autenticidade da informação.
Fraude em processos de contratação	Manipulação ou falsificação de documentos para beneficiar terceiros em processos de contratação. Interferência indevida em processos licitatórios, como ajustes entre concorrentes ou superfaturamento.
Falta de Transparência	Negligência na publicação de atos administrativos obrigatórios. Falta de prestação de contas em recursos financeiros ou patrimoniais.
Inobservância de normas e regulamentos	Não cumprimento de protocolos estabelecidos para a gestão de recursos ou atividades. Tomada de decisões que contrariem diretrizes institucionais ou legais.

Risco de omissão	Deixar de cumprir determinação dos órgãos de controle interno e externo, comprometendo a reparação de dano e a imagem da Força.
Risco de injustiça	Responsabilizar quem não deveria ou não responsabilizar que deveria, trazendo como consequências o prejuízo de pessoas e instituição, bem como reparação de dano.
Fraude	Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento.
Corrupção	Ocupar uma posição dominante em função de cargo ou função pública e aceitar receber uma vantagem indevida, pessoal ou para terceiros, em troca da prestação de um serviço.
Colusão	Acordar ou combinar ação ilícita entre duas ou mais partes, sejam elas agentes internos ou externos à Instituição, com o objetivo de fraudar, desviar, ocultar ou manipular a aplicação de recursos orçamentários. Esse conluio visa obter vantagens indevidas ou favorecer interesses privados, prejudicando a eficiência e a lisura dos processos institucionais. A colusão pode ocorrer em etapas de contratação, aquisição de bens e serviços, licitações e em outras atividades administrativas, comprometendo a transparência, a confiança nas práticas de governança e a imagem institucional.
Omissão ou conivência com irregularidades	Omitir-se perante a identificação de irregularidades ou ilícitos cometidos por outros membros da instituição, seja por medo de retaliação ou interesses próprios, resultando em uma cultura organizacional de permissividade e falta de integridade.

ANEXO C – MEDIDAS DE INTEGRIDADE

Objetivo	Medidas de Integridade	Responsável	Prazo
Prevenção e Normatização	Monitorar a implementação da Diretriz Estratégica de Ética Profissional e de Liderança Militar do Exército Brasileiro	1ª SCh/EME	Jun/25
	Monitorar as evidências de segregação de funções dos agentes da administração	SEF	Anualmente
	Monitorar a conformidade de registro e gestão dos registros dos atos e fatos de execução orçamentária, financeira e patrimonial	SEF	Diariamente
	Realizar instrução de quadros sobre o Programa e o Plano de Integridade do Exército, destacando os riscos prioritários, os controles internos e as medidas de integridades adotadas no âmbito do órgão.	ODOp/ODS/OADI/CmilA/G Cmdo Op/ G Cmdo Adm	Anualmente
	Implantar a Rede do Sistema de Assistência Social do Exército (SASEx)	DGP	Jun/25
Comunicação	Criar Portal de Integridade no site do EB	AGG/EME e CCOMSEx	Jun/25
	Confeccionar banner, banner digital, cartaz e folder com base nas informações recebidas pelo órgão responsável e remeter tais produtos para todas as Agências de Com Soc por intermédio da RESISCOMSEx para que estas divulguem para os seus respectivos públicos internos, visando fortalecer uma cultura ética profissional e de liderança militar como pilares para o fortalecimento da Instituição	AGG/EME e CCOMSEx	Anualmente
Capacitação	Criar capacitação EAD sobre gestão da ética e integridade no Exército	AGG e 1ª SCh/EME	Jun/26
	Criar Estágio Geral de Gestão de Riscos e Controles Internos	AGG/EME	Dez/27
	Incluir a temática no Sistema de Instrução Militar do EB (SIMEB)	COTER	Dez/25
	Realizar palestras nas escolas sobre o Programa e o Plano de Integridade do Exército	DECEx	Anualmente
	Desenvolver capacitações a respeito das temáticas de prevenção à	SEF	Dez/25

Objetivo	Medidas de Integridade	Responsável	Prazo
	fraude e corrupção e de conflitos de interesse por meio do IEFEx		
	Realizar palestras anuais pelas Seções de Assistência Social	DGP	Anualmente
	Divulgar/Criar seção no Portal do EB sobre os canais de denúncia no EB e sobre o fluxo de tratamento das denúncias	CCOMSEx	Dez/25
	Realizar Estágio Setorial de Tribunais de Honra	DGP	Anualmente
	Realizar simpósio para os integrantes do Sistema de Assistência Social do Exército (SASEx)	DGP	Anualmente
	Revisar o Caderno de Orientação “Prevenção ao assédio moral e sexual”	DGP	Anualmente
	Revisar o Caderno de Orientação “Prevenção à violência doméstica”	DGP	Anualmente
	Revisar o Caderno de Orientação “Prevenção ao vício em apostas”	DGP	Anualmente
	Revisar a Cartilha de Orientações “Correição de servidores civis”	DGP	Anualmente
Monitoramento e Controle	Encaminhar ao EME o Relatório Anual da Gestão de Riscos e Integridade, contendo as medidas de integridade realizadas no ano	ODOp/ODS/OADI/CmilA	Anualmente
	Realizar monitoramentos periódicos a fim de acompanhar a execução do Plano de Integridade e contribuir para a melhoria contínua das práticas de gestão	ODOp/ODS/OADI/CmilA/G CmdoOp/ G CmdoAdm	Anualmente
Avaliação	Realizar reunião do CGRICEx para avaliar o Programa e o Plano de Integridade do Exército	VCh/EME	Anualmente